

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СУБЪЕКТА: СПОСОБНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА, КОМПЕТЕНЦИИ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ¹

© 2017 г. В. А. Толочек

*Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник;
Институт психологии РАН, г. Москва
e-mail: tolochekva@mail.ru*

В статье обсуждаются феномены профессионального становления субъекта и анализируются проблема тезауруса психологии труда (возрастания числа понятий, отражающих эффективность деятельности и успешность субъекта). Предлагается вариант упорядочивания системы понятий (задатки, способности, специальные способности, профессиональные способности, профессионально важные качества, компетенции, компетентность) – принцип транзитивности ($A < B < C < D < E < \dots$): Задатки < Способности < Специальные способности < Профессиональные способности < Профессионально важные качества < Компетенции < Компетентность < ...

Ключевые слова: задатки, способности, специальные способности, профессиональные способности, профессионально важные качества, компетенции, компетентность.

Вследствие логики развития науки, в каждой дисциплине периодически появляются новые научные понятия, призванные отразить новые фрагменты реальности, включаемой в изменяющийся предмет дисциплины – расширяющийся, уточняющийся или реформируемый. В психологии труда, сопряжено с изучением проблемы *профессионального становления субъекта* (ПСС), можно выделить ряд понятий, отражающий эволюцию понятийного тезауруса дисциплины. В этот ряд взаимосвязанных понятий можно включать, например, следующие: способности, специальные способности, профессиональные способности,

¹ Исследование выполнено по государственному заданию ФАНО, № 0159-2017-0005

профессионально важные качества, компетенции, компетентность, ресурсы, потенциал. Очевидно, что такое естественное и потому спонтанное развитие тезауруса, должно время от времени также должно становиться отдельным предметом исследования – подвергаться критическому анализу, методологической оценке, прогнозированию дальнейших тенденций развития и т.п. В настоящей работе сделана попытка такой методологической рефлексии. Первый такой опыт был представлен ранее [33]. Вследствие того, что в каждой научной дисциплине всегда сосуществуют разные научные традиции, определяющие становление разных научных подходов, что понимание специалистами условий и психологических механизмов в изучении каждой научной проблемы нередко сильно разнятся, такой анализ не может быть исчерпывающе полным и законченным. Но такой опыт – периодически повторяющийся, - должен становиться «необходимым и достаточным» условием, сопровождающим все этапы эволюции дисциплины, отражающий ее исторические вехи, особенности ее взаимодействия с фрагментами реальности, возможности дисциплины своевременно и полно отзываться на требования социального запроса.

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СУБЪЕКТА: УСЛОВИЯ, ФАКТОРЫ, ДЕТЕРМИНАНТЫ

1.1. Предпосылки и условия развития человека как субъекта деятельности. В отечественной психологии Б.М. Тепловым было предложено, пожалуй, самое четкое концептуальное решение проблемы «задатков» и «способностей», с которым согласуется их понимание и другими ведущими отечественными психологами – Б.Г. Ананьевым, А.Г. Ковалевым, В.Н. Мясищевым, Н.Д. Левитовым, Н.С. Лейтесом, А.Н. Леонтьевым, А.В. Петровским, С.Л. Рубинштейном и др. Под *задатками* Б.М. Теплов понимал «врожденные анатомо-морфологические особенности», лежащие «в основе развития способностей»; под

способностями – «такие индивидуальные особенности, которые не сводятся к наличным навыкам, умениям или знаниям, но которые могут объяснить легкость и быстроту приобретения этих знаний и навыков» [26, с. 16]. Способности, по Б.М. Теплову, можно описывать через три признака как: 1) «индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого»; 2) особенности, «которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих деятельностей»; 3) качества, не сводимые к знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека» [там же, с. 16]. Способности проявляются в деятельности, более того, «они создаются в этой деятельности» [там же, с. 20]. Понимание природы способностей дают ключ к объяснению одаренности и таланта, возможности взаимной компенсации одних способностей другими. И полвека спустя это концептуальное решение сохраняет мощный научный потенциал, получая дальнейшее развитие в изучении разных способностей [1; 3; 4; 7; 14; 27; 28 и др.].

1.2. Возрастная эволюция человека как субъекта деятельности.

Современное человекознание Б.Г. Ананьева опиралось на мощную эмпирическую основу. На основании широкомасштабных «срезовых» и «лонгитюдных» исследований было установлено, что пик развития «основных психических функций» - памяти, мышления, внимания, восприятия, психофизиологических функций, краток по времени и приходится на возраст 20 – 25 лет, что перестройки психических структур происходят периодически, что принципиальное изменения баланса эволюции / инволюции психических функций фиксируется после 35 лет, с последующими возрастными снижениями уровня развития этих функций [1; 3; 17; 18]. Согласно результатам последующих исследований, психическое развитие в период зрелости (а такие исследования охватили лишь возраст до 46 лет) характеризуется флуктуацией в эволюции разных

психических функций и систем и постепенным понижением на 10 – 18% уровня развития всех функций с 18 – 25 лет к 45 – 46 годам [3; 17; 18]. Принимая во внимание, что изучаемые «основные психические функции» выступают в качестве биологических и психических оснований способностей (вербальных, сенсомоторных и др.), надежных научных оснований для утверждений о неограниченном во времени развитии разных способностей нет. Можно говорить лишь о своеобразных компенсациях (о формировании и развитии профессионального мышления, профессиональной памяти и т.п.), о периодических перестройках психических структур, о становлении новых психических структур, обеспечивающих и поддерживающих личностное и профессиональное развитие субъекта на протяжении его профессиональной жизни.

В настоящее время тема развития человека устойчиво фигурирует в работах акмеологов. Так, различаются «личностное развитие» и «профессиональное развитие» человека, активно включенного в профессиональную деятельность, как субъекта: личностно-профессиональное развитие – тип изменений, при котором развитие личностных качеств ведет за собой развитие человека как субъекта деятельности, профессионально-личностное развитие – когда продвижение человека как субъекта «подтягивает» его личностные особенности [2; 13; 23 и др.]. Но такие важные констатации все еще остаются тезисами, нуждающимися в серьезном эмпирическом и теоретическом обосновании. Динамика взаимосвязанных изменений «основных психических функций», личностных особенностей, субъектных не становится темой последовательно научного изучения и обсуждения. Акмеологи никогда не говорят об эволюции способностей и профессионально важных качеств, о периодических изменениях психических структур как носителей психического.

1.3. *Интерсубъектные условия эволюция человека как субъекта деятельности.* Наиболее обстоятельно и последовательно в отечественной психологии изучалось развитие субъекта как «подтягивание» его отдельных качеств до должного уровня, как их развитие до уровня «нормы». В таких исследованиях ученые до середины 1970-х годов чаще использовали понятие «*профессионально значимые качества (ПЗК)*». Другими словами, ПЗК – это такие качества и при таком уровне их развития, которые и определяют успешность человека как профессионала. Позже утвердилось несколько иное понимание феномена. Большинство специалистов стали оперировать понятием *профессионально важных качества (ПВК)*. Иначе, ПВК – это такие особенности субъекта, которые играют важную роль в его успешности как профессионала, но их развитие может варьировать в довольно широких пределах, возможна компенсация одних ПВК другими, или – недостаточный уровень развития одних качеств более высокими уровнем развития других. Более того, разные отдельные качества могут интегрироваться в разные целостные и завершенные системы, получившие название «индивидуальный стиль деятельности» [7; 10; 15; 27; 31].

Изучение динамики профессионального становления субъекта (ПСС) рассматривалось, как правило, в краткосрочной временной перспективе, в отношении представителей массовых профессий [10; 14; 16; 29; 31; 32 и др.]. Основные результаты независимых исследований таковы: а) в течение первых 6 – 18 мес. освоения профессии сравнительно быстро происходят процессы развития отдельных качеств, понимаемых как ПВК - на 10 – 15% от исходного уровня; б) затем развитие этих качеств приостанавливается (эффект «плато»); в) в процессе дальнейшего становления профессионализма субъекта происходят перестройки, изменения структуры связей этих качеств, выделение как доминирующих новых качеств, выступающих в роли «системообразующих» (никем никогда не

отмечались факты неограниченного по приросту развития отдельных качеств); г) развитие ПВК до уровня «нормы» имеет место не всегда и не у всех субъектов, т.к. всегда остаются группы работников, которые классифицируются как «малоуспешные», у которых исследователи констатируют недостаточное развитие типовых ПВК, несмотря на продолжительный стаж работы; д) на протяжении профессиональной карьеры профессионалы периодические переживают кризисы (через 3 – 5 лет работы, в середине и в завершении), возможны даже некоторое снижение уровня развития отдельных ПВК, а выраженный «пик» в развитии ПВК рабочих и специалистов массовых профессий не констатируется. В ряде независимых исследований у представителей массовых профессий, например, у учителей отмечают типовые кризисы и снижение успешности деятельности в среднем возрасте [14; 16; 24; 27].

1.3. Личностные особенности человека как фактор его успешности как субъекта деятельности. Особой линией анализа проблемы успешности человека как субъекта деятельности можно считать обращение к более широкой постановке вопроса. На рубеже 1980 – 1990-х годов ряд специалистов выразили понимание развития человека как профессионала уже не столько как развитие его отдельных качеств (ПВК и т.п.), сколько как становление его личностных новообразований [8; 9; 16; 37]. В новом концептуальном решении в качестве оснований профессионализма выделяются более общие и универсальные психологические феномены, таких как духовность, потенциал, внепрофессиональные потенциалы и т.п. [6; 11; 14; 23; 28 32 и др.].

1.4. Профессиональная эволюция и профессиональная среда как факторы успешности субъекта. Отдельным подходом к пониманию условий личностного и профессионального развития человека как субъекта деятельности, заявившем о себе с середины 1950-х годов, можно считать обращение к естественной возрастной эволюции человека, часто

сопряженной с изменениями его состояния как профессионала (профессионального статуса, карьеры, самооценок и самоотношений), отраженное в работах Д. Сьюпера, Г. Минцберга, Р. Охара, С. Осипова, Д. Холла и др. С начала 1990-х годов эта тема стала активно разрабатываться и отечественными специалистами – Е.Г. Моллом, А.К. Марковой, Ю.В. Синягиным, С.В. Шекшней и др.

1.5. «Ресурсы» субъекта деятельности: интрасубъектные, интерсубъектные и внесубъектные условия среды как факторы успешности. Сравнительно независимым от «паспорта дисциплины», весьма широким и активно расширяющимся с 1990-х годов научным течением, можно считать изучение вопросов «ресурсов», «потенциала» человека как субъекта деятельности. Одним из подходов стало изучение динамики использования ресурсов субъектами на протяжении их профессиональной карьеры [11; 14; 27; 28]. Полученные факты отражают наличие определенной периодичности, скрытых перестроек в актуализации ресурсов, «истощения» первоначально используемых ресурсов и обращение к новым.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СУБЪЕКТА КАК НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА

Сделаем попытку разобраться в содержании вышеназванных феноменов. Если говорить о развитии профессиональных способностей человека как субъекта, о его развитии как личности, нужно рассмотреть все стадии, предпосылки и условия становления тех или иных феноменов, возможности и ограничения компенсации одних функций другими; также нужно рассмотреть закономерности интеграции разных функциональных систем – задатков в способности, способностей в профессиональные способности и ПВК, системы профессионально важных качеств в потенциал рассмотреть такие преобразования как становление новых функциональных систем в процессах деятельности, выделяя условия, временные границы, психологические механизмы. Обратимся к

содержательному анализу феноменов, обеспечивающих эффективность деятельности и успешность субъекта.

2.1. Предпосылки профессионального развития субъекта. Задатки в отечественной психологии понимаются как врожденные анатомо-морфологические и функциональные особенности человека (биохимические, вегетативные, двигательные, сенсорные, интеллектуальные), выступающие предпосылками для становления тех или иных способностей [7; 26; 31; 32]; как правило, о них говорят в отношении детей младшего возраста и безотносительно к их физической и социальной активности. *Способности* связывают с той или иной деятельностью, выступающей средой становления и развития способностей человека; чаще – в отношении детей среднего и старшего возраста; в отношении же молодых людей и лиц старшего возраста чаще употребляют уточняющую характеристику – «профессиональные способности» [4; 13; 14; 16; 32 и др.]. Определяющим в становлении и развитии способностей является та или иная исторически уже сформированная деятельность (учебная, профессиональная, спортивная), т.е. давно социально оформленная, а человек рассматривается как субъект деятельности. При обсуждении способностей подразумевается относительная легкость выполнения деятельности лицами, имеющими более высокий уровень их развития, позволяющий им также выходить за пределы заданного, поддерживать творческое отношение, «совмещать труд и игру».

2.2. Становление детерминант профессионального развития субъекта. В структуре *общих способностей* различают интеллект, обучаемость, креативность. Под интеллектом понимают способность, определяющую общую успешность адаптации человека к новым ситуациям, подчеркивая роль сознательного над бессознательным; под обучаемостью – совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному

овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре; под креативностью понимают когнитивные процессы, обеспечивающие нестандартное, творческое решение задач, часто при доминировании бессознательного; креативность также рассматривают как проявление форм неадаптивной («сверхнормативной») активности [7; 8; 9; 14; 16; 28; 32].

Ученые предлагают разные классификации способностей, например, по уровню – общие и специальные; по роли жизненного опыта в их проявлении – текущий, кристаллизованный интеллект. Изучение общих и специальных способностей в психологии в 1920 – 1940-х годах привело к разработке двух основных моделей интеллекта как теоретических представлений об их структурно-функциональной организации – иерархических моделей интеллекта (предложена К. Спирменом в 1927 г.) и многофакторных моделей (предложена Л. Терстоуном в 1941). Понятно, что перечни способностей, предложенные «классиками» в начале и в середине XX в., не могли оставаться исчерпывающими. В продолжении XX в. их состав пополнялся, регулярно корректировался, систематически оспаривался. Дискуссии о предпочтении той или иной модели продолжаются; также, наряду с иерархическими и многофакторными моделями интеллекта, предлагаются и интегративные модели интеллекта, темперамента, личности. Психологическими системами, обеспечивающими интеграцию индивидуальных особенностей человека, называют, в частности, индивидуальный стиль деятельности [7; 10; 15; 31].

2.3. Психологические структуры и психологические механизмы профессионального развития субъекта. В середине XX в. С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, В.А. Крутецкий, Н.С. Лейтес и другие видные отечественные психологи указывали на социальную обусловленность способностей (математических, лингвистических, музыкальных и др.). Ученые также

выделяли операциональную составляющую изучаемых ими способностей. Если способности формируются в процессе деятельности человека, то большое значение имеет организация этого процесса (социальные алгоритмы обучения, приемы и способы деятельности, организации и кодирования информации и т.д.). Осмысление феномена способностей в середине XX в. привело к постулированию А.Н. Леонтьевым, С.Л. Рубинштейном, Б.М. Тепловым и другими отечественными учеными важного положения – способности формируются в деятельности. Критериями способностей, отличающими их от других психологических образований, отечественные психологи называют успешность деятельности, скорость и легкость овладения ею [7; 8; 14; 26; 31].

2.4. Факторы профессионального развития субъекта в стадии зрелости. Введение в научный анализ категории деятельности, выделение ее операциональных составляющих неизбежно вела к выделению в качестве предмета исследования специальных и профессиональных способностей. В последние десятилетия доминирующим становится интегральный подход к пониманию способностей, оттесняющий аналитические на второй план, обращение к изучению интегральных феноменов – духовности личности профессионала, внепрофессиональным потенциалам, ресурсам [6; 11; 14; 23; 28]. Современные модели профессиональных способностей разрабатываются не только в логике структурных подходов, но и процессуальных, и включают также метакогнитивные процессы [8; 9; 32 и др.].

Различие *общих и специальных способностей* проиллюстрируем аргументацией Е.В. Волковой: «...характеристикой способностей является мера соответствия индивидуально-психологических особенностей субъекта объективной реальности...», определяющей успешность его деятельности. При этом *общие способности* есть инвариантные особенности, «обуславливающие успешность жизнедеятельности человека

на всех этапах развития»; *специальные способности* – «специфические особенности, проявляющиеся на определенном этапе исторического развития и обеспечивающие успешность человека в отдельных видах деятельности» [4; с. 68]; профессиональные способности – «аспект или способ реализации специальных способностей. Например, музыкальные способности – это специальные способности, но аспект их реализации у вокалиста, композитора, скрипача разный» [там же, с. 70].

В интерпретации феномена «специальных способностей» и «профессиональных способностей» Е.В. Волковой мы обращаем внимание на факты меры «включенности» человека в деятельность специальную, специфическую, т.е., генетически сформированную позже «деятельности обобщенной», следовательно, включающую в свой состав и структуры новые и более развитые компоненты. Предполагается, что «специальные способности» человека «погружены» в уникальную социальную среду, интегрированы с ее актуальными условиями; что имеют место не только индивид (субъект, личность) как носитель уникальных «специальных способностей», но и выстроена и востребована некоторая профессия, в рамках которой и формируются эти «профессиональные способности». «Профессиональные способности» по своей сути предполагают известную зрелость функциональных систем человека и организации его деятельности, когда есть четко зафиксированные предмет и средства труда, параметры создаваемого социально ценного продукта, формы вознаграждения труда, критерии квалификации работника, формы социальных связей профессионала с коллегами, потребителями товаров и услуг, типичные формы организации профессиональной деятельности и др. Другими словами, феномен «профессиональные способности» как более высокую меру специализации соответствующих функциональных систем, так и более специфическую социальную среду их проявления – их

становления и развития, сравнительно со «специальными способностями», формируемыми с определенной, более широкой профессиональной сфере.

2.5. Профессионально важные качества как феномен. Особым классом специальных и профессиональных способностей, ориентировано к представителям *массовых профессий*, можно считать феномен, названный «*профессионально важные качества*». Если первоначально к ПВК относили отдельные качества, влияющие на успешность решения отдельных профессиональных задач, затем – крайне комплекс качеств, во многом определяющих профессиональную успешность человека (к которому относили и особенности анатомии и морфологии, физиологии и психофизиологии, специальные знания, умения и навыки, черты характера, ценностные ориентации и др.), то в последней четверти XX столетия ученые признают, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, которые формируются в процессе профессиональной деятельности как специальные (профессиональные) способности по механизму функциональных систем [7; 8; 9; 29; 31; 32 и др.]. Содержательная интерпретация феномена способности, по В.Д. Шадрикову, адекватна только в «трех взаимосвязанных измерениях» - как способности индивида, способности субъекта деятельности и способности личности. В отношении трех измерений, или видов имеет место генетическая связь: на основе способностей индивида формируются способности субъекта, а «постановка способностей (субъекта) под контроль личностных ценностей и смыслов переводит их в качество способностей личности» [32, с. 83].

Если в разных концепциях способностей понимается то, что было четко выделено Б.М. Тепловым (легкость, быстра овладения деятельностью и успешность), то в понятие ПВК втягивается более широкий спектр как их составляющих, так и проявлений этого феномена. В психологии труда ПВК традиционно рассматриваются как способности человека к

профессиональной деятельности в широком смысле слова и относят к этому классу широкий спектр качеств – анатомия и морфология, психофизиологические особенности, мотивация и ценности, смыслы трудовой деятельности, знания, умения и навыки и пр. [2; 7; 9; 13; 14; 29; 32]. Подчеркивается, что «...ПВК непосредственно обуславливают возможности человека эффективно выполнять деятельность», что их должно понимать как «наличный уровень проявления функций [29, с. 57]. Другими словами, феномен «профессионально важные качества» есть более сложный симптомокомплекс, включающий в свой состав не только лишь «профессиональные способности», но и психологические образования других уровней – мотивацию, ценностные ориентации, смыслы, знания, умения, навыки.

2.6. «Компетенции» как фактор профессионального развития субъекта.

Неудовлетворенность ученых как «академической» интерпретацией феномена способности, так и методическим инструментарием их измерения, привела к постулированию в 1970 – 1980 х годах альтернативных концепций – «имплицитных теорий», «практического интеллекта» Р.Дж. Стернбергом, «компетенций» Д. МакКлеландом, «компетентности» Дж. Равеном. (В литературных источниках содержание и понятия «компетенций» и «компетентность» не всегда строго различаются и дифференцируются. Но нас в данном анализе интересует не столько границы феномена, сколько исторические и социальные контексты обращения к ним, причины появления новых научных понятий). Так, прочно утвердилось в научном обиходе понятие «компетенции» как совокупность профессионально и поведенчески важных особенностей человека как профессионала и как личности. В отличие от близкого по содержанию понятия «ПВК», в содержании «компетенции» специалисты акцентируют связи собственно профессиональных качеств и личностных,

адекватность их уровня развития и структуры актуальным и типичным требованиям деятельности и субкультуры организации [14; 25].

Близко по смыслу «компетенциям» понятие «профессиональная компетентность» - понятию, широко используемому в гуманитарных науках с 1990-х годов. Этот феномен также может рассматриваться в его более или менее дифференцированных формах, отражаемых соответствующими понятиями. Так, в «профессиональной компетентности» акмеологи выделяют также и «психологическую компетентность», последняя, в свою очередь, разделяется на социально-перцептивную, социально-психологическую, психологическую, аутопсихологическую. При этом полагается, что проявления большей и меньшей универсальности / специфичности разных видов компетентности, различны у более и менее успешных профессионалов. Так, например, профессионалам высокого уровня в разных профессий присущи высокий уровень развития таких видов компетентности, как социально-психологическая, психологическая и аутопсихологическая, то есть развитых способностей человека в сфере понимания мотивов, отношений и состояния людей, способности к управлению взаимодействиями, прогнозированию, к саморегуляции своего поведения и др. [13; 23].

2.7. «Ресурсы» и «потенциал» в профессиональном развитии субъекта. В 1990-х в гуманитарных науках утверждаются понятия «ресурсы» и «потенциал». Понятие «ресурсы» используется чрезвычайно широко и многогранно – в отношении групп людей, организаций и отдельных индивидов². «Ресурсы» нами понимаются как такие условия среды (внесубъектные ресурсы), процессы взаимодействия людей (интерсубъектные ресурсы), и индивидуальные особенности субъекта (интрасубъектные ресурсы), актуализация которых может приводить к

² Обзор видения специалистами содержания этого феномена выходит за пределы задач настоящей статьи; частично он представлен в наших других работах [29].

становлению новых психических структур с особыми системными связями, повышающими успешность деятельности и в восприятии субъекта связанных с успешностью; как условия, процессы, состояния, актуализация которых приводит к успешности выше «среднего» [27; 28].

Примечательно, что вопросы ресурсов обсуждается преимущественно в отношении лиц зрелого возраста, активно включенных в разные сферы жизнедеятельности, проявляющих ту или иную целенаправленную активность, нередко сопряженную с высокими психофизиологическими затратами. Их профессиональная деятельность часто характеризуется наличием особых и экстремальных условий (а не только штатных, стандартных, предполагающих задействование возможностей человека лишь на 60 – 65%, как в отношении рабочих специальностей, согласно мнению специалистов). При этом человек рассматривается как активный субъект деятельности, как лично включенный в свою профессиональную сферу и социальную субсреду, как длительно и активно включенный в совместную деятельность и активно взаимодействующий с другими людьми.

В содержание понятия «потенциал» чаще вкладывают характеристики актуального и латентного, частью уже реализованного в специфической социальной активности человека, частью – как прогноз его возможностей в обозримой перспективе. Под «потенциалом» понимают интегральную оценку качеств работника, своего рода его «социальную энергетику», жизнестойкость, воплощаемые в карьерном продвижении, в темпах наращивания профессионализма. «Потенциал» представляет собой уже не только узко функциональную, прагматичную, актуальную оценку человека как субъекта определенной деятельности, в частности, как субъекта труда на конкретном рабочем месте. «Потенциал» представляет собой перспективную оценку, оценку возможностей человека, прогноз его профессионального развития в широком смысле, оценку его в широкой

жизненной перспективе - как личности, как активного субъекта своей жизнедеятельности. Потенциал понимается как система «всех социально полезных актуализированных и резервных способностей», как система «возобновляемых ресурсов» [13; 23].

Сходно по логике анализа феномена, по попытке расширения границ ключевых составляющих профессионализма, по признанию значимости разных факторов успешности субъекта, по логике движения - от системы «человек-профессия» к метасистеме «человек-мир», учеными объясняется новый феномен и вводится новое понятие «внепрофессиональные потенциалы» (ВПП). Согласно ВПП, высший профессионализм обуславливается и оценивается параметром «профессиональная деятельность – жизнедеятельность», объясняющим закономерности связывания субъектом своей частной и специфической профессиональной активности с базовыми ценностями, с отношениями и приобретениями всей его жизни, с образом жизни, определяемым особенностями профессиональной субсреды и субкультуры [6; 27; 28; 29].

3. МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ ФРАГМЕНТОВ РЕАЛЬНОСТИ И ОЖИДАЕМЫЕ СЛЕДСТВИЯ

3.1. «База исследований» и результаты исследований. Сделаем несколько предположений о причинах расширения числа понятий, с одной стороны, с другой – об их ограниченных эвристических возможностях. Обратим внимание, что многие вопросы, связанные с профессиональной успешностью человека как субъекта, с его развитием субъекта, в отечественной психологии изучались на моделях индивидуальной деятельности, в массовых профессиях, преимущественно в отношении социотехнических профессий. Так, разработка проблемы задатков и способностей Б.М. Тепловым проводилась на примере музыкально-

исполнительской деятельности как индивидуальной деятельности³. Также проблему задатков и способностей позже рассматривали и другие ученые – на примерах учебной деятельности, спорта и т.д. [4; 7; 14; 16; 31; 32]. Основной моделью последовательного изучения способностей в отечественной психологии Д.Б. Богоявленской, Э.А. Голубевой, В.Н. Дружининым, В.А. Крутецким, Н.С. Лейтесом, Я.А. Пономаревым, Т.А. Ротановой, М.А. Холодной, Д.В. Ушаковым и др. была индивидуальная мыслительная (учебная) деятельность (детей, молодых людей – школьников, студентов). Также и В.Д. Шадриков начинал разрабатывать проблему способностей как функциональных систем разной меры специализации на модели массовых профессий типа «человек – техника» у учащихся ПТУ (и продолжает ее разрабатывать не модели учебной деятельности школьников, студентов); Е.П. Ильин – модели массовых видов спорта, подразумевая их как индивидуальную деятельность. В своем большинстве предложенные концепции были ориентированы на объяснение и оценку способностей как факторов успешности деятельности субъекта как индивидуальной, исполнительской, де-факто в искусственной среде (учебной, в ситуации психодиагностики и т.п.). Вместе с тем, высокий авторитет этих специалистов способствовал широкому использованию предложенных ими концепций как общепризнанных.

Неудовлетворенность практиков научными концепциями и научным инструментарием изучения оценки способностей, прежде всего в отношении представителей социомических профессий, долго не заявляла о себе, не выступала основанием для формулирования социального запроса для науки. Между тем как в реальном использовании для решения актуальных практических задач сразу же обнаруживаются серьезные ограничения многих концепций. Еще одной особенностью

³ Даже в его классической работе «Ум полководца» нет намека на совместную деятельность, на активные взаимодействия военачальника с его штабом, с ближайшими подчиненными.

можно назвать разделенность и раздельность объяснения «деятельности» как целенаправленной активности и «поведения» как адаптации к среде (окружению), тогда как логика современных тенденций в изучении и в оценке качеств персонала и работы людей – это комплексные оценки, оценки, ориентированные на оценку поведение людей в специфической микросреде, на их взаимодействия с конкретными партнерами, на выявлении их успешности в отношении будущих задач организации.

3.2. «Экологический подход» и ожидаемые результаты исследований.

Принимая во внимание особенности исторически складывающихся подходов к изучению обсуждаемых выше феноменов, выделим «исходные положения» нашего анализа проблемы профессионального становления субъекта, эффективности профессиональной деятельности и социальной успешности человека как ее субъекта:

1) Исторически эффективность деятельности (профессиональной деятельности) субъекта рассматривалась отдельно от проблемы социальной успешности человека как ее субъекта. Эффективность профессиональной деятельности человека, и его социальная успешность могут и должны рассматриваться как взаимосвязанные явления.

2) В процессе становления человека как субъекта квалифицированной профессиональной последовательно специализируются его функциональные системы, обеспечивающие эффективность выполнения им данной деятельности, с одной стороны, с другой – обеспечивающие возможности субъекту продолжительно и стабильно работать эффективно в совокупности специфических условий, при решении задач определенного типа.

3) Деятельность как целенаправленная активность организуется и выполняется субъектом в специфической социальной среде, характеризуемой совокупностью в процессе деятельности актуализированных условий среды. Поэтому деятельность и поведение

человека, его адаптация к среде (окружению) как индивида, как личности должны рассматриваться в их единстве, как взаимосвязанные процессы становления и развития функциональных систем.

4) Обеспечивающие эффективность деятельности формируемые функциональные системы (частным случаем функциональных систем являются способности, компетенции и т.п.) и системы, обеспечивающие адаптацию человека к среде (саморегуляция, стили деятельности, стили поведения и пр.) первоначально детерминируются его собственными, интрасубъектными качествами. В последующем, по мере актуализации разных условий внешней и внутренней среды, формируемые функциональные системы могут включать и внесубъектные условия.

5) Если условия и задачи деятельности требуют более высокие уровни функционирования субъекта, превосходящие «норму» и, объяснимо, более физиологически и психически затратные, последнее предполагает мобилизацию им дополнительных средств, условий, возможностей. Под «ресурсами» можно понимать все то, что дополнительно мобилизуется человеком как субъектом и как личностью, что вовлекается в деятельность во всех ее процессах (планирования, организации, реализации, контроля), что позволяет человеку выходить за пределы своего «нормального» функционирования («заданности», *о-предел-енности*, *об-условл-енности*, необходимой для решения типовых задач в «штатных» условиях при наличных возможностях).

6) Усложнение функциональных систем субъекта, их «нацеленность» на множество актуализируемых условий среды (чаще динамичных, изменяющих свою значимость и «валентность») предполагает их развитие, усложнение, периодические изменения их структур (маловероятно, что могут изменяться сами исходные «компоненты»).

7) Множество складывающихся в процессе профессионального становления субъекта функциональных структур оправдано рассматривать

как взаимосвязанные, подчиненные определенному принципу. В качестве такого принципа может выступать транзитивность (например: $A > B > C > D > \dots > Z$), а именно транзитивность в мере усложнения - специализации функциональных систем и степени их интеграции с условиями среды (окружения) субъекта.

Согласно представленным «исходным положениям», можно упорядочить ранее введенные в научный оборот сопряженные понятия (задатки - способности - общие, специальные, профессиональные, компетенции, компетентность и др.), по-разному отражающих разные грани одного явления. Также крайне желательно создавать возможности для упорядочивания новых понятий, которые необходимо будут появляться в обозримом будущем. Рассматриваемые выше понятия по-разному представляют условия, факторы и детерминанты (по Б.Ф. Ломову), способствующие эффективности профессиональной деятельности и успешности человека как ее субъекта. Согласно традициям отечественной психологии, можно выделить цепочки феноменов, находящихся во взаимосвязи и различающихся по мере их функциональной специализации, согласно сложности задач деятельности, и полноте интеграции активности человека с условиями социальной среды (окружения) как цепочки, объясняющие эффективность деятельности и успешность субъекта в разных «контекстах» среды: Задатки < Способности < Специальные способности < Профессиональные способности < Профессионально важные качества < Компетенции < Компетентность <

В такой интерпретации знак «<» означает, что феномен, обозначаемый соответствующим понятием, меньше по логическому объему (по числу его составляющих), также, вероятно, меньше и по сложности отношений его составляющих, чем у феномена справа, также и его отражающего понятия. Напомним, что согласно представлениям отечественных психологов, «задатки» - анатомо-морфологические и физиологические особенности,

выступающие предпосылками формирования способностей; способности формируются в деятельности. Следовательно, если «задатки» - это нечто, ограниченное биологической организацией человека, то «способности» могут формироваться только в деятельности, т.е., упорядоченной и организованной людьми социальной активности, следующей из общественного разделения труда, сформированных культурных структур, с участием других людей, нередко, и более опытных. Иначе, если для обладания задатками достаточно лишь родиться, то для появления способностей человек должен быть активно включен в исторически сформировавшиеся взаимодействия людей, должен быть «погружен» в особую культурную среду.

Приведенные положения соответствует взглядам отечественных специалистов – Ю.А. Александрова, В.А. Бодрова, Е.П. Ильина, Ю.П. Поварёнкова, А.И. Фукина, Ю.А. Цагарелли, В.Д. Шадрикова и др. Так же, с опорой на литературные источники (не приводя ссылки в полном объеме в данной статье), можно проследить последовательное усложнение других феноменов, включенных нами в «цепочку» как взаимно связанных.

Как выше отмечалось, под «профессионально важными качествами» (ПВК) подразумевают уже сформированные до уровня известной зрелости и дифференцированные функциональные системы, обеспечивающие высокую эффективность конкретной деятельности субъекта в специфических условиях (т.е., продуктивную, надежную, стабильную), а также его сохранность как профессионала во временной перспективе (способность поддерживать профессиональное здоровье, долголетие и пр.). Другими словами, под ПВК подразумевается: 1) сформированные стабильные частные функциональные системы; 2) системы, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности в широком диапазоне стандартных задач; 3) длительно функционирующие системы, на протяжении всей профессиональной жизни человека.

Интерпретация «компетенций» разными специалистами различается, но общий смысл этого феномена в следующем. Человек как субъект деятельности и как личность функционирует в границах определенной организации как уникальной социо-психологической системы (некоторые авторы употребляют даже эпитет «организм»). В каждой стадии развития этой уникальной системы-организации, она должна поддерживать свое функционирование и находить ресурсы для дальнейшего развития. Следовательно, значение имеет уже не только эффективность деятельности отдельных субъектов, но и мера их взаимной интеграции, а также степень их интеграции с социальной микро- и мезосредой (корпоративной культурой, стилем руководства, групповыми нормами). Другими словами, в феномене «компетенции» отражаются не только свойства феномена «ПВК», но также: 1) множественные формы интеграции качеств субъекта с качествами других людей; 2) качества субъекта «преломляются» в уникальной деятельности при определенном образом организованном его поведении («организационным поведением»); 3) эти качества могут проявляться не только «здесь и теперь», но главное – в ориентации на будущее («там и тогда»). Под «компетенциями», их отличающими от более стабильных ПВК, подразумевают «тонкие настройки», высокий уровень согласованности качеств человека как субъекта с динамичными требованиями текущих и будущих задач (его «заточенности» на решение конкретных задач), высокий уровень согласованности качеств, обеспечивающих эффективность индивидуальной деятельности и качеств человека как личности, способствующих эффективности деятельности совместной.

В интерпретации феномена «компетентность» можно видеть как аспекты актуально необходимого, так и надситуативного (поведения и деятельности), то есть такой формы проявления ранее происшедшей интеграции человеком его специальных знаний, умений и навыков, его

овладения человеческой культуры, которые позволяют ему быть адекватным актуальным ситуациям – эффективно решать профессиональные задачи разного класса, быть успешным даже тогда, когда для успешности недостает знаний, информации и других ресурсов. (Для сравнения: в отношении ПВК чаще подразумевается только лишь соответствие отдельных качеств работника типовым «требованиям деятельности».) В феномене «компетентность» фактически отражается такая интеграция человеком человеческой культуры, которая позволяет ему быть универсумом (в рамках профессиональной деятельности), как бы восстанавливать и воссоздавать (при отсутствии каких-то фрагментов), развивать саму деятельность дальше, выше того исторического уровня, на котором он ее осваивал сам. В отличие от ранее рассмотренных систем (задатки – способности – ПВК – компетенции), под «компетентностью» подразумевается не столько возможность человека исправно исполнять свои определенные трудовые функции, не только достаточная мера его интеграции с другими людьми, то есть не только его соответствие некоторым требованиям (параметрам), но и его способность своеобразно компенсировать недостающие фрагменты социальной реальности, делать больше нормативного, развивать свою деятельность (средства, способы и методы решения задач), развивать свое окружение.

3.3. «Экологический подход»: возможности экстраполяции методологических положений. Обратим внимание на историческое расширение объема рефлекслируемых субъектом условий его деятельности. Последнее приводит к появлению новых научных проблем и, сопряжено с ними, новых научных понятий. Становление новых фрагментов субъективной реальности вызывает к жизни новые понятия – удовлетворенность трудовой жизнью, безопасность трудовой жизни, комфорт и т.п. [5; 21; 30 и др.]. Признавая необходимость в методологической рефлексии охватить и отразить не только историю, но и

– по возможности,- перспективы развития предмета дисциплины, представим наше видение.

Два критерия – мера специализации функциональных систем человека и теснота связи субъекта и условий среды, отражают два взаимно предполагающих друг друга аспекта психологических феноменов, способствующих эффективности профессиональной деятельности и социальной успешности человека. Разные феномены содержательно раскрываются посредством разных понятий (задатки, общие, специальные и профессиональные способности, профессионально важные качества, компетенции, компетентность). Два критерия – мера специализации систем и полнота связи субъекта с условиями среды, позволяют выявить и упорядочить понятия, в соответствии с содержанием ими обозначаемых феноменов как: Задатки < Способности < Специальные способности < Профессиональные способности < Профессионально важные качества < Компетенции < Компетентность < ... Анализ цепочек понятий, отражающих функциональные и генетически связанные психологические феномены (или их проявления), как ... $A > B > C > D > \dots$ или $A < B < C < D < E < \dots$, позволяет упорядочивать эти понятия, вносить большую определенность в их использование, а, главное, усиливать их функции как инструментов научного познания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

На протяжении второй половины XX в. класс феноменов, сопряженных с профессиональным становлением субъекта, значительно расширяется. Он представлен как класс открытого множества, элементы которого не представлены в их внятных взаимных отношениях. Неудовлетворенность учеными содержательной наполненностью базовых понятий, недостаточной полнотой «схватывания» ими фрагментов реальности и побуждает к обращению к новым понятиям. Вместе с тем введение в оборот новых понятий требует их упорядочивания, преобразования из «хаоса» в

«космос», их приведения в признанный «порядок», установления если не их полной согласованности, то хотя бы выделениях их содержательных связей.

Признавая как неизбежность эволюцию фрагментов социальной действительности, а также хроническую неполноту спонтанно складывающегося тезауруса научной дисциплины, обратим внимание на объективную необходимость выделения факторов появления научных понятий и эволюции тезауруса дисциплины, на неполноту спонтанно складывающихся систем научных понятий, на лакуны в описании их связей и отношений. В опыте восстановления историзма появления научных понятий, в опыте учета возможных перспектив развития социальных объектов, в опыте анализа их отношений можно достигать желательной полноты и стройности тезауруса научной дисциплины.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
2. *Бодалев А.А.* Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Наука, 1998.
3. Возрастные особенности психических функций взрослых в период зрелости (41 – 46 л.) / Отв. ред. Я.И. Петров. М.: АПН СССР, 1984.
4. *Волкова Е.В.* Роль дифференционно-интеграционного подхода в разработке теории специальных способностей // Дифференционно-интеграционная теория развития. Кн. 2. / Сост. и ред. Н.И. Чуприкова, Е.В. Волкова. М.: Языки славянской культуры; М.: Знак, 2014. С. 61-85.
5. *Гуцыкова С.В.* Концептуализация представлений о безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной

- психологии и эргономики. Вып. 6. / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 125-139.
6. *Завалишина Д.Н.* Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
 7. *Ильин Е.П.* Психофизиология физического воспитания (факторы, влияющие на эффективность деятельности). М.: Просвещение, 1983.
 8. *Карпов А.В.* Рефлективная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012.
 9. *Кашапов М.М.* Стадии творческого мышления профессионала: Монография. Ярославль: Ремдер, 2009.
 10. *Климов Е.А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969.
 11. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011.
 12. *Ломов Б.Ф.* Проблемы и стратегия психологического исследования. М.: Наука, 1984.
 13. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
 14. *Митина Л.М.* Психология личностно-профессионального развития учителя. СПб.: Нестор-История, 2014.
 15. *Мерлин В.С.* Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
 16. *Поварёнков Ю.П.* Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.
 17. Развитие психофизиологических функций взрослых людей. Кн. 1. / Под ред. Б.Г. Ананьева, Е.И. Степановой. М.: Педагогика, 1972. (а)
 18. Развитие психофизиологических функций взрослых людей. Кн. 2. / Под ред. Б.Г. Ананьева, Е.И. Степановой. М.: Педагогика, 1972. (б)
 19. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973.

20. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. СПб.: Питер, 1999.
21. *Рябов В.Б.* Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
22. *Савченко Т.Н., Головина Г.М.* Субъективное качество жизни: подходы, методы оценки, прикладные исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
23. *Синягин Ю.В.* Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификация. М.: РАГС, 2004.
24. Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы VI международной научно-практической конференции, 19-21 ноября 2013., г. Ярославль / Под ред. Ю.П. Поварёноква. Ярославль: Канцлер, 2013.
25. *Спенсер Л.М., Спенсер С.М.* Компетенции на работе. М.: Нипро, 2005.
26. *Теплов Б.М.* Проблемы индивидуальных различий. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961.
27. *Толочек В.А.* Интрасубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности // Вестник университета (Государственный университет управления). 2008. № 2 (40). С. 155–161.
28. *Толочек В.А.* Личностное и профессиональное развитие субъекта: способности, профессионально важные качества и компетентность, ресурсы и потенциал // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 107–116.
29. *Фукин А.И.* Психология конвейерного труда. М.: Пер Сэ, 2003.
30. *Хащенко В.А.* Психология экономического благополучия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.

31. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
32. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс, 2007.

**PROFESSIONAL FORMATION OF SUBJECT: ABILITY, PROFESSIONALLY
IMPORTANT QUALITIES, COMPETENCIES, COMPETENCE**

© 2017 Vladimir A. Tolochek

*Doctor of Sciences (Psychology), leading researcher;
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
e-mail: tolochekva@mail.ru*

Author discusses the phenomena of subject's professional formation and analyzes the problem of labor psychology thesaurus (increase in the number of concepts that reflect the subject's efficiency and success). We discuss a version of the ordering system of concepts (inclinations, abilities, special abilities, professional skills, professionally important qualities, competencies, competence) - the principle of transitivity ($A < B < C < D < E < \dots$): Inclinations < Skills < Special abilities < Professional abilities < Professionally important qualities < Competencies < Competence < ...

Keywords: inclinations, abilities, special abilities, professional skills, professionally important qualities, competencies, competence.

Библиографическая ссылка на статью:

Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и компетентность // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 3-30.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document241.pdf>